

# schoolplan 2022-2025

ontdek  
combineer  
doe



**vitus  
mavo**

Voorwoord	3
De Vitusmavo in de wereld van nu	4
De wereld om ons heen	4
Individualisering en nieuw wij-gevoel	4
Zoektocht naar talent en nieuwe zingeving	4
Welke rol wil de Vitusmavo in die veranderende wereld spelen?	5
Missie en visie	5
Het onderwijskundig beleid	6
Mavo ToDo	6
Leerlingbegeleiding	6
Kwaliteit en kwaliteitszorg	7
Veiligheid op school	7
Ambities voor ons onderwijs	7
Personeelsbeleid en partnerschap	8
Het welbevinden van onze medewerkers	9
Professionalisering van de medewerkers	9
Tot slot	10

# voorwoord

Beste lezer,

Dit is het schoolplan van de Vitusmavo voor 2022 – 2025. De Vitusmavo is per 1 augustus 2022 gefuseerd met het Willem de Zwijger College tot het Volantcollege (mavo, havo, vwo). Het Volantcollege is onderdeel van Stichting Volant.

Ons schoolplan bevat in essentie het antwoord op een aantal strategische vraagstukken zoals: waar staan we eigenlijk voor? Waar gaan we voor en waar streven we naar voor onze leerlingen én voor onze medewerkers? Welke ambities formuleren we voor ons zelf om dat streven waar te maken? Hoe ziet dit er dan concreet uit? In het schoolplan 2022 - 2025 hebben we de antwoorden daarop kort en krachtig opgeschreven. Aan het begin van de komende schooljaren worden thema's gekozen, waarop dat jaar de focus voor de Vitusmavo zal liggen. Specifiek voor de Vitusmavo, want dit schoolplan geldt niet voor de nieuwe leerlingen die vanaf schooljaar 2022-2023 naar leerjaar 1 gaan. Zij zullen op een nieuwe school met een andere naam en een ander onderwijsconcept starten: het Montessori Lyceum Gooise Meren. Voor de populatie Vitusmavoleerlingen, waarvan in schooljaar 2024-2025 de laatste lichting het diploma behaalt, zijn we echter onverminderd ambitieus en doelgericht.

We willen jou, als lezer, inspireren met dit plan. Voor iedereen die op de Vitusmavo werkt of leert is het schoolplan ook een ankerpunt. Alles wat we op school doen, toetsen we aan wat je leest in dit plan.

Samen geven we vorm aan onze ambities!

Namens de schoolleiding,

N.L. Lagendijk  
Directeur Vitusmavo



# de Vitusmavo in de wereld van nu

## De wereld om ons heen

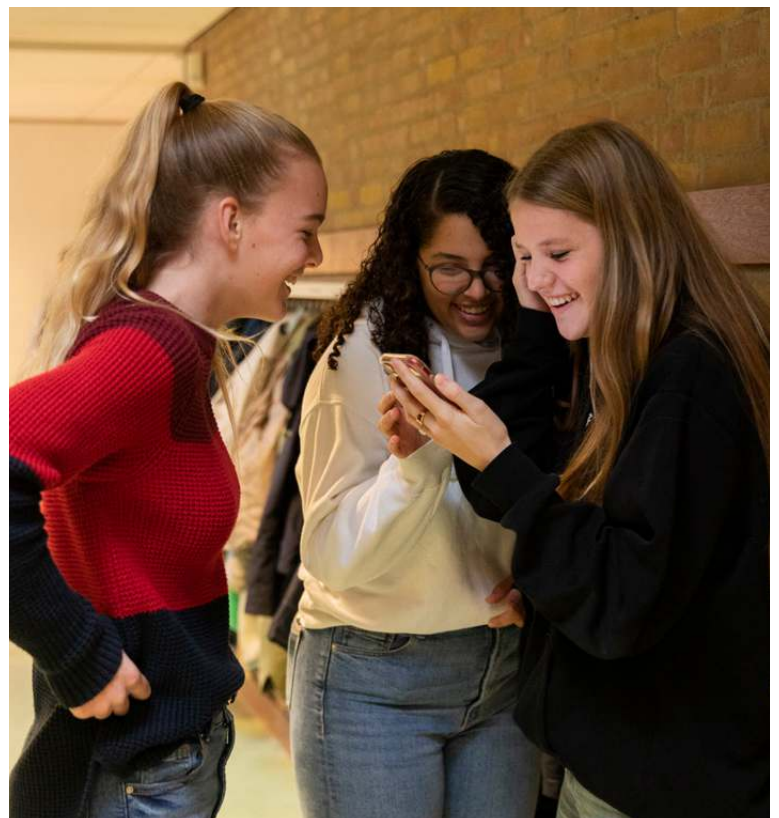
In de wereld om ons heen zien we brede maatschappelijke vraagstukken, snelle veranderingen, individualisering en polarisatie. Daarop willen we onze leerlingen voorbereiden, door te werken aan bewustwording, aanpassingsvermogen, samenwerking en verbinding. Technologische en sociale innovaties elkaar snel op en onze leerlingen staan via media als Snapchat, Skype, WhatsApp, Instagram en Tiktok voortdurend met elkaar in verbinding. Meninge n over wat er in de wereld gebeurt, worden 24 uur per dag over hen uitgestort. Deze wereld vraagt dan ook om een nieuwsgierige basis houding, kritisch denkvermogen en zelfreflectie, zodat onze leerlingen in staat zijn voor zichzelf in deze 'informatiejungle' te bepalen wat zij tot zich willen nemen, wat hen interesseert, welke informatie betrouwbaar is en wat ze ervan vinden. Ons onderwijs ondersteunt onze leerlingen in hun persoonlijke zoektocht naar hun talenten, interesses, mogelijkheden en meningen. Kortom, in de zoektocht naar zichzelf en hun plaats in de maatschappij.

## Individualisering en nieuw wij-gevoel

In de coronaperiode zagen (zien) we aan de ene kant een sterke individualisering, aan de andere kant een wij-gevoel. Mensen vinden het belangrijk voor zichzelf te ontdekken wie zij zijn, waar zij bij willen horen en wat hen in het leven voldoening schenkt. Zij komen op voor hun eigen belangen en meningen en zijn steeds mondiger. Toch zien we, misschien juist omdat we door de diverse lockdowns gedwongen werden minder mensen te zien, ook steeds vaker een nieuw wij-gevoel verschijnen, waarin verbinding en samenwerken onverminderd belangrijk zijn. Gezamenlijk zoeken we naar een goede invulling van actief burgerschap en betrokkenheid bij de wereld.

## Zoektocht naar talent en nieuwe zingeving

Ook de arbeidsmarkt verandert in een hoog tempo. Beroepen komen en verdwijnen. Over vijf jaar zullen er beroepen ontstaan waar we nu nog geen idee van hebben. De arbeidsmarkt stelt dan ook hogere eisen en vraagt om mensen die hun talenten kennen en flexibel kunnen benutten. Ondernemerschap en zelfredzaamheid zullen voor alle werkenden belangrijker worden. We moeten binnen ons werk én daarbuiten op zoek naar voldoende rust, voldoening en zingeving – en een voor ons werkzame balans daartussen. Respect en duurzaamheid zijn daarin belangrijke woorden.



# welke rol wil de Vitusmavo in die veranderende wereld spelen?

Hierboven hebben wij onze visie op de snel veranderende wereld geschetst. Er is sprake van dynamiek en onvoorspelbaarheid. Ons onderwijs ondersteunt onze leerlingen in hun persoonlijke zoektocht in deze wereld - op zoek naar zichzelf en hoe zij zich tot de wereld verhouden, op zoek naar hun talenten, interesses en mogelijkheden.

Daarbij gaan we van het volgende uit:

- Kennisoverdracht blijft belangrijk op school. Maar op de Vitusmavo helpen we leerlingen ook bij hun persoonlijke groei en ontwikkeling;
- We bereiden als school leerlingen niet alleen voor op de arbeidsmarkt, maar ook op een leven dat voldoening geeft en op een rol als burger in de maatschappij. We dagen hen uit hun creativiteit, flexibiliteit en kritisch denkvermogen te vergroten;
- We willen leerlingen ondersteunen om hun talent te vinden en zich te ontwikkelen vanuit eigen kracht;
- We willen leerlingen plezier in leren geven zodat zij zich zullen blijven ontwikkelen;
- We geven leerlingen 'ontwikkelkracht' zodat zij de wereld om zich heen en de veranderingen die daarin plaatsvinden met zelfvertrouwen tegemoet zullen gaan, binnen een veilige leeromgeving waarin je mag vallen en opstaan.

## Missie en visie

Om onze leerlingen te helpen in hun zoektocht naar zichzelf, hun identiteit en hun plaats in de maatschappij, hebben we de volgende missie geformuleerd:

Op de Vitusmavo stimuleren we jou je talent te ontdekken en te ontwikkelen. Je doet hier kennis en vaardigheden op waarmee je, in een steeds veranderende wereld, kan bereiken wat je graag wilt en waar je van droomt.

Dat doen we vanuit onze visie: De Vitusmavo stelt, in zijn visie op de leerling en het leren van de leerling, de leerling centraal. Een leerling die binnen een ambitieus leerklimaat zijn of haar (leer)doelen weet te realiseren. Voor ons is een leerling succesvol wanneer deze ontwikkelkracht heeft en vanuit zelfregie, doorzettingsvermogen en eigenaarschap:

- weet wie hij of zij is,
- keuzes kan maken,
- vertrouwen en zelfvertrouwen heeft,
- de volgende stap kan zetten,
- optimale resultaten behaalt,
- zich kan verhouden tot anderen,
- zichzelf uitdaagt,
- nieuwsgierig en kritisch van aard is en zich interesseert voor een veelheid van onderwerpen,
- na een val weet hoe weer op te staan,
- zich een mening kan vormen en deze goed kan verwoorden.

Hiermee bereiden we onze leerlingen vol vertrouwen en plezier voor op de geschetste veranderende wereld van morgen. Dit doen we binnen ons eigen onderwijsconcept Mavo ToDo.



## Mavo ToDo

In de snel veranderende wereld is de Vitusmavo in de afgelopen jaren mee veranderd. In het schoolplan 2016-2020 stelde de Vitusmavo zich tot doel om een specifieke doorlopende leerlijn gericht op mavoleerlingen te ontwikkelen: Mavo ToDo, een afkorting van Mavo Toepassings- en Doelgericht onderwijs. Daarbij zijn we uitgegaan van de kenmerken die aan mavoleerlingen in het algemeen worden toegeschreven: de mavoleerlingen hebben een grote praktische aanleg. Eigen ervaringen en belevenissen staan vaak voorop. Mavoleerlingen zijn heel gevoelig voor sfeer en hun opvattingen zijn tamelijk vaak zwart-wit. Veel mavoleerlingen hangen sterk aan de peer group. Veel mavoleerlingen zijn snel afgeleid.<sup>1</sup>

Mavoleerlingen blijken het beste als volgt te leren:

- De opleiding moet praktisch en toepassingsgericht zijn;
- De leerlingen houden niet van lezen, maar leren het liefst door te doen;
- Beroepsgerichte vakken hebben over het algemeen de voorkeur van de leerling;
- De leerlingen leren het liefst aan de hand van didactische werkvormen waarbij een concrete manier van verwerken van de leerstof centraal staat. Hierbij kan men denken aan toepassen, voorbeelden bedenken en oefenen;
- Bij de regulatie- en motivationele activiteiten hebben de leerlingen veel ondersteuning en maatwerk nodig. Uit zichzelf zijn de leerlingen niet geneigd deze activiteiten te verrichten. De intrinsieke motivatie is op de mavo een aandachtspunt. Motiveren van mavoleerlingen is maatwerk.

In de voorgaande jaren is er hard gewerkt aan de Mavo ToDo en in het schooljaar 2019-2020 is het ingevoerd op de Vitusmavo. Met Mavo ToDo spelen we niet alleen in op de veranderende vaardigheden die van onze leerlingen zullen worden gevraagd in vervolgoopleidingen en op de arbeidsmarkt, ook komen we tegemoet aan de specifieke kenmerken van onze leerlingen.

Binnen de didactische werkvormen van de Mavo ToDo staat een concrete manier van verwerken van de leerstof centraal. Denk aan toepassen, voorbeelden bedenken en oefenen. Binnen het curriculum zijn veel momenten voor ondersteuning en maatwerk bij de regulatie- en motivationele activiteiten. Het onderwijsprogramma wordt dan ook op een andere manier vormgegeven dan op een klassieke mavo. We werken in vier blokken van acht weken met aansluitend één ToDo-week. Binnen die periodes zijn er steeds terugkerende onderdelen in het onderwijs:

- ★ Vaklessen: klassikale lessen van 45 minuten
- ★ Vitusuren: zelf aan de slag met huiswerk, inhaalwerk, reparatie, verdieping of verbreding. Eventueel RT, SoVa-training of faalangsttraining
- ★ Projecten: zelf aan de slag rond een vakoverschrijdend thema
- ★ ToDo-week (negende week): driehoeksgesprekken, sport, cultuur, reparatie, inhalen, verdieping, afronding projecten, presentaties en LOB. In de hogere klassen ook profielkeuze, examentraining, excursies en de buitenlandreis.

De steeds terugkerende vragen die bij Mavo ToDo horen zijn:  
Wie ben ik? - Wat kan ik? -  
Wat wil ik? - Wat ga ik doen?

## Leerlingbegeleiding

Elke leerling van de school heeft een klassenleraar en een coach. De klassenleraar is het eerste aanspreekpunt van de school voor de leerlingen en hun ouders. De klassenleraar begeleidt de leerlingen bij hun studie en besteedt met de klas als geheel aandacht aan de voortgang van de studie, het wel en wee van de klas en van elke leerling. De klassenleraar werkt in zijn/haar klas actief aan een goed pedagogisch klimaat d.m.v. projecten die gericht zijn op het verbeteren en behouden van de prettige sfeer op school.

Waar de klassenleraar voornamelijk gericht is op de klas als geheel, coacht de coach individuele leerlingen. Hij of zij kijkt mee met de schoolprestaties van de leerling en het algemeen welbevinden. Ouders wordt nadrukkelijk gevraagd de coach te informeren over zaken die van invloed kunnen zijn op het functioneren van hun zoon of dochter op school.

De werkzaamheden van de klassenleraren en coaches van een leerjaar worden gecoördineerd door de leerjaarcoördinatoren. Deze zijn o.a. verantwoordelijk voor de leerlingbegeleiding, de rapportvergaderingen, het controleren van het schoolverzuim en de uitvoer van disciplinaire maatregelen bij de leerlingen.

<sup>1</sup> Hamstra & Van der Ende, De vmbo leerling: onderwijspedagogische en ontwikkelingspedagogische theorieën, CPS, 2006



## Kwaliteit en kwaliteitszorg

Voor de kwaliteitszorg wordt de Vitusmavo begeleid vanuit de overkoepelende stichting SIVOG (vanaf 2022 'Volant'). Er wordt onderscheid gemaakt tussen:

- harde kwaliteit: het voldoen aan de eisen van de onderwijsinspectie;
- zachte kwaliteit: kwaliteitsbewustzijn, het vanzelfsprekend handelen.

In de afgelopen periode is in kaart gebracht hoe het passend onderwijs op de Vitusmavo georganiseerd is en een ambitie geformuleerd hoe de stichting en de Vitusmavo het zouden willen. Hieruit is een ambitieplan voortgekomen in samenspraak met het CMT en de zorgcoördinator. Een grote wens daarbij was het aantrekken van een orthopedagoog. In september 2021 is dit gerealiseerd.

SIVOG/Volant-breed staat systematische kwaliteitszorg voor 2022 hoog op de agenda. Niet alleen voor het onderwijs: er is ook aandacht voor de kwaliteit van de interne organisatie van de SIVOG-scholen en daarmee ook voor de Vitusmavo. Er wordt ingezet op een voldoende of hoger op de indicatoren van de onderwijsinspectie.

## Veiligheid op school

Om de veiligheid op school te garanderen is een Schoolveiligheidsplan opgesteld, waarin de volgende veiligheidsonderwerpen aan de orde komen:

- Veiligheidsplan Personeel: draaiboek Agressie en Geweld jegens personeel
- Veiligheidsplan Leerlingen: onenigheid tussen leerlingen (protocol), pesten (Protocol), agressie van (een) leerling(en) tegen (een) andere leerling(en), seksuele intimidatie, fysieke veiligheid van leerlingen en schoolgebouw & omgeving. Het Schoolveiligheidsplan is in 2022 bijgewerkt en is te vinden op de website van de school.

## Ambities voor ons onderwijs

In de periode 2022-2025, de looptijd van dit schoolplan, gaan we door op de ingeslagen weg met Mavo ToDo. We zetten het concept nog steviger neer, onderzoeken wat werkt en wat niet en passen dat laatste aan. Vanaf schooljaar 2022-2023 zal een nieuw onderwijsconcept ingroeien, startend in leerjaar 1. De populatie Vitusmavoleerlingen zal in periode 2022-2025 uit steeds minder leerjaren bestaan, waarbij in schooljaar 2024-2025 de laatste lichter het diploma behaalt. Voor deze groep Vitusmavoleerlingen blijft het onderwijsconcept onverminderd van kracht, met alle ambities en doelen die daarbij horen. We streven ernaar onze leerlingen zo optimaal mogelijk onderwijs te geven, waarbij zij de aandacht en focus blijven behouden die zij verdienen.

**We gaan door op de ingeslagen weg met Mavo ToDo.**



# personeelsbeleid en partnerschap

## Personeelsbeleid

Elke school staat of valt met goede medewerkers, die zich voortdurend blijven ontwikkelen. Op de Vitus-mavo is 0,8 fte nog niet volledig bevoegd om les te geven. Degenen zonder bevoegdheid zijn in opleiding.

Elk personeelslid stelt zichzelf heldere (ontwikkeling)doelen en ontwikkelt zich, om vanuit zijn of haar talenten en capaciteiten een bijdrage te kunnen leveren binnen onze professionele leergemeenschap en ons onderwijsconcept Mavo ToDo. Deze doelen worden besproken met de leidinggevende tijdens de gesprekscyclus. Vakgerichte zaken stemmen we af met onze vakgenoten en pedagogisch didactische zaken met teamleden uit onze afdeling en het management. Het contact tussen medewerker en leidinggevende vindt natuurlijk niet alleen plaats in de gesprekscyclus, maar ook gewoon in de wandelgangen en op de werkplek zelf.

Het personeelsbeleid maakt onderscheid tussen drie typen medewerkers: docenten, OOP'ers (onderwijsondersteunend personeel) en leidinggevenden. In het professionele gesprek (ontwikkelingsgesprek) met hen worden de volgende onderwerpen besproken:

## De docent

- Stelt zichzelf de vraag wat hij of zij kan ontwikkelen om de doelen van dit schoolplan in het algemeen en Mavo ToDo in het bijzonder te realiseren (denk aan begeleidende, pedagogisch-didactische en digitale vaardigheden);
- Stelt zichzelf heldere (leer)doelen en ontwikkelt zicht op de meest effectieve leerstrategieën zodat hij of zij vanuit zijn of haar talenten en capaciteiten een bijdrage kan leveren;
- Toont een onderzoekende houding: de docent is nieuwsgierig naar het eigen handelen met leerlingen - werkt het wat ik doe of wat ik de leerlingen laat doen? De docent neemt kennis van wetenschappelijk onderzoek om de professionele basis van waaruit hij of zij werkt te verdiepen en te verbreden;
- Pakt de professionele ruimte die hem of haar geboden wordt. Deze professionele ruimte is noodzakelijk om gezamenlijk het onderwijs te kunnen verbeteren en vernieuwen, om zelf als professional succesvol te kunnen zijn, om te werken in een professionele leergemeenschap en om betekenisvolle relaties met partners van onze scholen aan te gaan.

## De OOP'er

- Gaat uit van servicegerichte dienstverlening met als doelgroepen de leerlingen, hun ouders/verzorgers, de docenten en de leidinggevenden;
- Stelt zichzelf de vraag wat hij of zij kan ontwikkelen om de doelen van dit schoolplan te realiseren;
- Stelt zichzelf heldere (leer)doelen en ontwikkelt zicht op de meest effectieve leerstrategieën zodat hij of zij vanuit zijn of haar talenten en capaciteiten een bijdrage kan leveren.

## De leidinggevende

- Voert het professionele gesprek met docenten en OOP'ers. Hij of zij begeleidt medewerkers door middel van het stellen van doelen, het maken van resultaatafspraken, het kijken waar ondersteuning mogelijk is, het in beeld brengen van de talenten en de capaciteiten van de medewerkers en het vaststellen van wat de medewerker van de leidinggevende nodig heeft;
- Werkt aan de versterking van zijn of haar persoonlijke effectiviteit om het onderwijskundig en coachend leiderschap te vergroten dat past bij de ontwikkeling die de school voorstaat;
- Meldt zich aan voor het schoolleidersregister en houdt hiervoor zijn of haar bekwaamheden op peil;
- Stelt zichzelf heldere (leer)doelen en ontwikkelt zich op de meest effectieve leerstrategieën, zodat hij of zij vanuit zijn of haar talenten en capaciteiten een bijdrage kan leveren.

Elk personeelslid stelt  
zichzelf heldere  
(ontwikkeling)doelen.



## Het welbevinden van onze medewerkers

We blijven investeren in het welbevinden van onze medewerkers. Door geregeld onze medewerkers te bevragen naar hoe zij het werken in onze school ervaren, naar wat er goed gaat en naar wat er beter kan, blijven we ervoor zorgen dat het welbevinden op een hoog peil blijft. Zo blijven we ook gericht investeren in het reduceren van (gevoelens van) overbelasting onder onze medewerkers. In het professionele gesprek wordt indien mogelijk achterhaald waar gevoelens van niet-welbevinden vandaan komen en wat hierin een passende oplossing kan zijn.

## Professionalisering van de medewerkers

Het waarmaken van onze visie, ons onderwijsconcept Mavo ToDo en de ondersteunende onderwijsprincipes vergt professionalisering van docenten, leidinggevenden en OOP'ers. Wij zullen de komende vier jaren ons personeelsbeleid verder ontwikkelen vanuit de volgende vier principes:

### 1 Zelfregie en eigenaarschap staan centraal.

Het ambitieuze leerklimaat dat wij onze leerlingen willen aanbieden geldt onverkort óók voor onze medewerkers. Voor al onze medewerkers geldt dat zij de zelfregie en het eigenaarschap voor hun eigen presteren en ontwikkelen moeten en mógen nemen;

### 2 We werken ontwikkelings- én resultaatgericht.

Door de verwachte resultaten met elkaar als medewerker en leidinggevende te bespreken en vast te leggen, werken we toe naar een cultuur waarin we van inspanningsverplichting naar resultaatverplichting toewerken. De doelen van de school en de afdeling zijn hierin

leidend. Vanuit de na te streven resultaten formuleert de medewerker de vraag hoe hij of zij die gaat realiseren en wat daarvoor nodig is vanuit de organisatie. Zo kan het nodig zijn om een studie of training te volgen om ergens competentier in te worden of mee te lopen met een collega die op een bepaald onderdeel al competent is;

### 3 We staan vanuit onze kracht in ons werk.

Mensen die zich inzetten vanuit datgene waarin ze goed zijn en waarvoor ze talent hebben, zullen beter presteren en effectiever professionaliseren. In het professionele gesprek wordt voor iedere medewerker vastgesteld waarin zijn of haar kracht schuilt en waar de ontwikkelruimte zit;

### 4 De medewerkers hebben hoge verwachtingen van zichzelf en van elkaar.

Vanuit deze uitgangspunten groeien we toe naar een professionele, lerende organisatie.

## Partnerschap

We werken intensief samen met partners in de samenleving om de leerloopbaan van onze leerlingen te optimaliseren en we nemen in netwerken een proactieve rol in. Dit doen wij vanuit een gelijkwaardig partnerschap met onze relaties.

Wij gaan het partnerschap aan of onderhouden bestaande partnerschappen met de volgende, voor het primaire proces meest belangrijke, partners:

- de ouders en verzorgers van onze leerlingen; de ouders zijn onze belangrijkste partners. Met hen en de leerling vormt de school een pedagogische driehoek. De bijdrage van ouders aan de schooldoelen is een belangrijk kwaliteitskenmerk van de school.

Een goede en productieve relatie tussen school en ouders is van belang voor de schoolprestaties en de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen. Binnen Mavo ToDo worden in de ToDo-weeken driehoeksgesprekken met ouders en leerlingen samen gehouden.

- het basisonderwijs: het doel is zoveel mogelijk invulling geven aan de gedachte van het fundamenteel onderwijs, die aansluit op onze ambitie om doorlopende leerlijnen te realiseren;
- bedrijven en instellingen om een zo realistisch mogelijke leeromgeving te simuleren zodat het leren van onze leerlingen aan betekenis voor hen wint;
- de mbo's en havo's in de omgeving;
- de inspectie van het onderwijs: wij houden onze toezichthouder tevreden door een onderwijskwaliteit te realiseren die ons in ieder geval een basisarrangement-keurmerk biedt. We houden de criteria goed in de gaten voor excellente scholen. Wij vragen dit keurmerk niet aan omdat wij eigen opvattingen over excellentie hebben: voor de ene leerling kan een zes excellent zijn, waar voor een andere leerling een zeven dat bij lange na niet is.

- de partners in Qinas, het regionale samenwerkingsverband om passend onderwijs te realiseren.

In dit schoolplan zijn onze ambities verwoord en welke doelen daarin passen om die ambities waar te maken. Vanzelfsprekend dienen deze doelen op de Vitusmavo een vertaalslag te krijgen naar concrete activiteiten en beoogde resultaten. Het uitbouwen en nog krachtiger neerzetten van Mavo ToDo helpt ons meer richting en sturing te geven aan onze activiteiten. De onderlinge samenhang tussen wat we als school willen bereiken en wat er in de afdelingen gebeurt, neemt hierdoor sterk toe. Het vormt een onmisbare onderlegger voor onze kwaliteitszorg c.q. het opbrengstgericht werken en een basis voor resultaats- en professionaliseringsafspraken van medewerkers met hun leidinggevenden en de daarbij passende scholingsactiviteiten.

